

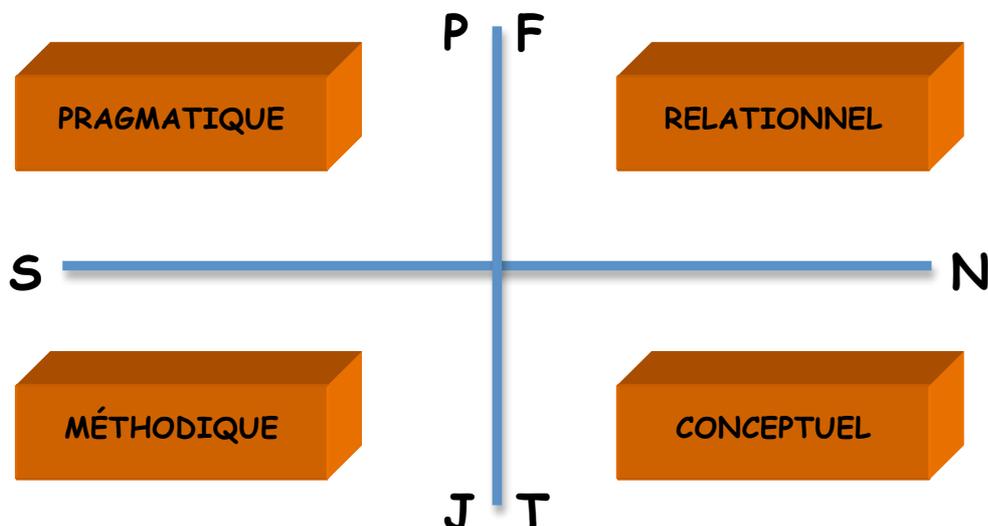


STYLES D'APPRENTISSAGE

Les liens entre style d'apprentissage et Types de Personnalité sont notables à plusieurs titres :

- apprendre est une activité qui nous accompagne au long de la vie ; qui cesse d'apprendre court le risque de sclérose
- apprendre est l'activité principale des enfants ; les parents que l'immense majorité d'entre nous sommes, avons été ou serons, ont comme souci constant ce que les enfants apprennent
- enseigner, transmettre, "apprendre aux autres", est l'une des activités de la plupart des lecteurs de ce bulletin, consultants, coaches, formateurs
- enfin, l'apprentissage est l'un des domaines où la typologie nous apprend le plus clairement que chacun a un mode différent et qu'en conséquence ce qui nous a réussi n'est pas nécessairement ce qui convient aux autres

Pour éclairer les différents styles d'apprentissage, la meilleure approche est celle des tempéraments. Le graphique ci-dessous la résume ; les pages suivantes reprennent plus en détail chacun des 4 styles.



LES METHODIQUES (SJ)

Question centrale : *Quoi ?*

Les SJ sont principalement intéressés par ce qu'ils font, par le résultat de leur activité. La formation doit produire un résultat concret, tangible, que ce soit un objet, une expertise, ou un diplôme.

Accent mis sur : *l'utilité*

Le résultat de la formation doit avoir une utilité, une traduction concrète. L'abstrait les intéresse peu tant qu'ils n'en voient peu l'intérêt pratique. La question clé est : " À quoi ça sert ?"

Mode favori : *appliquer*

Les SJ apprennent mieux en appliquant l'enseignement à des situations concrètes, en traduisant sous forme de résultats tangibles les théories inculquées.

Talent : *l'organisation*

Un des principaux talents des SJ est leur capacité à classer, à organiser. Ils aiment avoir des documents précis, bien construits et s'il le faut les fabriquer eux-mêmes.

Qualité principale : *la persévérance*

Les SJ aiment bien aller au bout des choses ; ils peuvent travailler longtemps pour atteindre le résultat requis. Lentement mais sûrement pourrait être une de leurs devises. Un résultat n'est pas obtenu tant que tous les détails ne sont pas en place.

Environnement motivant : *stable*

Les SJ travaillent mieux dans un environnement stable, organisé. Ils aiment bien savoir à l'avance ce qui va se passer, connaître le plan du cours ou de la formation.

Relation à l'enseignant : *le statut*

Le respect du statut de l'enseignant est une donnée de départ. Le SJ font confiance a priori à celui qui enseigne ; s'il est là, c'est a priori parce qu'il est compétent. S'il ne correspond pas aux attentes, la critique sera précise et factuelle.

Pédagogie adaptée : *la structure*

Les SJ aiment les exercices structurés et annoncés à l'avance ; les exposés doivent être clairs et précis, sans digression. Ils préfèrent les questionnaires à questions fermées, sans ambiguïté.

Pédagogie rebutante : *l'improvisation*

Les SJ sont réticents à l'improvisation, qu'ils prennent facilement pour de l'incompétence. Les changements inopinés leur déplaisent ainsi que les instructions ouvertes, laissant trop de place à l'initiative ou à l'imagination

Discipline appropriée : *claire*

Les SJ aiment bien une discipline claire, ferme, bien explicitée, impartialement appliquée.

Type de feedback : *factuel*

Le feedback ou l'évaluation doivent être faits de façon objective, factuelle, sur le résultat obtenu.

LES PRAGMATIQUES (SP)

Question centrale : *Comment ?*

Les SP sont passionnés par l'apprentissage des aptitudes. Ce qui les intéresse est "Comment s'y prendre, comment faire ?"

Accent mis sur : *la pertinence*

Pour les SP, le meilleur facteur de motivation est la pertinence : à quoi cela va-t-il servir ? Quelle utilisation pourrai-je en faire pour mon métier, pour mon hobby ?

Mode favori : *expérimenter*

Pour apprendre, les SP doivent essayer, expérimenter. Il leur faut manipuler pour comprendre comment ça marche. Les SP deviennent forgerons en forgeant - et ceci vaut pour tous les domaines où ils doivent apprendre, y compris les plus conceptuels

Talent : *la débrouillardise*

Les SP savent improviser, résoudre les problèmes pratiques avec ce qui est disponible. Pour apprendre, il leur faut trouver les solutions pratiques par eux-mêmes ou en observant le tour de main de ceux qui savent faire.

Qualité principale : *l'indépendance*

Les SP ont une forte capacité d'autonomie. Ils n'aiment pas répéter plusieurs fois la même chose, ou faire "comme il faut". Ils ont très vite le sentiment d'être embrigadés alors qu'ils n'apprennent bien qu'en suivant leur rythme qui peut connaître des fluctuations importantes.

Environnement motivant : *varié*

Les SP ont besoin d'un environnement stimulant, varié, laissant une large place à la pratique.

Relation à l'enseignant : *l'exemplarité*

Les SP respectent ceux qui savent faire. La hiérarchie leur est pénible, ils peuvent même avoir tendance à être contredépendants.

Pédagogie adaptée : *pratiquer*

Pour solliciter l'attention des SP, les exposés doivent être brefs et limités à l'essentiel ; en revanche une large place doit être donnée à l'expérimentation pratique, au travail de groupe, aux discussions à partir de la pratique.

Pédagogie rebutante : *conceptuelle*

Les SP n'aiment pas beaucoup le travail écrit, les lectures préparatoires, les bibliographies abondantes.

Discipline appropriée : *souple et continue*

La discipline pour les SP doit être à la fois souple pour qu'ils ne sentent pas enfermés ou contraints, ce qui casse leur motivation, et continue pour éviter qu'ils ne passent à travers les mailles du filet à la première occasion.

Type de feedback : *immédiat*

L'appréciation doit être immédiate, au moment même de l'action ; elle se fait sur la performance et le résultat obtenu - et non sur le respect de la théorie ou de la procédure.

LES CONCEPTUELS (NT)

Question centrale : Pourquoi ?

Le souci des NT est d'aller au fond des choses et d'en comprendre la nature. Il leur faut intégrer les éléments en un système dont ils peuvent déterminer les principes explicatifs.

Accent mis sur : la logique

Les NT ne peuvent apprendre si une explication logique ne leur est pas apportée. Toute idée doit être démontrée ou à tout le moins correspondre à des critères de cohérence logique

Mode favori : comprendre

Pour apprendre, les NT doivent donc prendre du recul et comprendre les raisons de ce qu'on leur demande ou qu'on leur enseigne. Il est vain de leur demander une quelconque application ou de leur faire pratiquer un exercice tant qu'ils n'ont pas compris pourquoi.

Talent : l'analyse

Les NT sont particulièrement efficaces pour analyser le fonctionnement d'un système et le reconstruire de façon logique et intellectuellement cohérente. Leur esprit critique est très vif.

Qualité principale : le défi intellectuel

Le défi auquel répondent les NT n'est pas tant vis à vis des autres que par rapport à eux-mêmes : il y a toujours une limite de connaissance à repousser, tout savoir nouveau rend encore plus conscient de ce qui n'est pas connu et doit donc être exploré.

Environnement motivant : innovant

Les NT aiment être stimulés par la nouveauté, il leur faut un environnement intense, rapide, où les raisonnements s'enchaînent, où il n'y a pas de temps perdu en redites.

Relation à l'enseignant : compétence

Une seule qualité est attendue de l'enseignant : sa compétence, et il doit la prouver avant qu'elle lui soit reconnue.

Pédagogie adaptée : les lectures

Les NT aiment bien des exposés concis et des bibliographies fournies qu'ils peuvent explorer par eux-mêmes. Ils aiment souvent travailler seuls, à leur rythme qui est en général très rapide.

Pédagogie rebutante : les discussions de groupe

Les discussions de groupe, surtout avec des personnes qui n'ont pas la même vitesse de raisonnement qu'eux les ennuient rapidement car ils ont l'impression de perdre du temps.

Discipline appropriée : par objectifs

Comme pour le reste, la discipline pour les NT doit répondre à une logique, celle des objectifs. Le système ne peut donc être universel mais adapté aux objectifs de chacun.

Type de feedback : expert

Le savoir étant le but de l'apprentissage, c'est sur celui-ci que doit porter l'évaluation. Elle doit être faite par un expert estimé pour qu'elle soit reconnue.

LES RELATIONNELS (NF)

Question centrale : *Qui ?*

Pour les NF, l'apprentissage est centré autour de la personne : qui apprend ? avec qui ? qui est l'enseignant ? L'apprentissage doit avoir une connotation personnelle, avoir un sens pour celui ou celle qui apprend

Accent mis sur : *le développement*

La formation pour les NF doit contribuer à leur développement en tant que personne. Elle doit les aider à grandir, à devenir meilleurs.

Mode favori : *s'approprier*

Pour les NF, la connaissance n'est pas extérieure ; elle doit faire l'objet d'un processus d'intégration personnelle, d'une assimilation, pour la rendre cohérente avec leur système de valeurs.

Aptitude propre : *l'empathie*

Les NF ont au plus haut point la capacité à ressentir de l'intérieur, à entrer en communication avec quelqu'un - ou une idée. Ils éprouvent facilement les choses, les idées, avant de les mettre en mots ou de les traduire rationnellement. Leur intuition devance souvent la verbalisation

Qualité principale : *la coopération*

Les NF aiment bien échanger, travailler avec d'autres, réfléchir en groupes. Le contact est important pour eux et il peut se traduire à différents niveaux : lien avec les enseignants, rencontre avec des professionnels, des spécialistes de différentes disciplines

Environnement motivant : *interactif*

Les NF apprennent mieux dans une ambiance coopérative, où il est fait appel aux talents divers de chacun, où les échanges sont nombreux et variés.

Relation à l'enseignant : *la personnalisation*

Les NF attachent une importance particulière à la personne de l'enseignant ou du formateur ; ce n'est pas seulement le contenu qui les intéresse mais la manière dont le vit la personne qui le transmet

Pédagogie adaptée : *les échanges*

Les NF apprennent mieux par des échanges personnalisés et chaleureux, dans des discussions de groupe. Une large place doit être donnée à leur créativité personnelle, qui s'exprime souvent de manière originale.

Pédagogie rebutante : *la compétition*

Même si leurs capacités peuvent les situer aux premières places, les NF ne sont pas à l'aise dans les systèmes compétitifs, dans les concours où il faut être meilleur que l'autre. Ils peuvent même avoir tendance à se sous valoriser par crainte de s'afficher.

Discipline appropriée : *la reconnaissance de la personne*

La discipline pour les NF se traduit par un lien personnel avec l'enseignant et avec les condisciples. Il s'agit plus d'un partage de valeurs que d'un système de règles

Type de feedback : *relationnel*

Le feedback est directement lié à la qualité de la relation entretenue avec la personne qui le donne.

CONCLUSION

La répétition dit-on est à la base de l'éducation. Oui, si l'on répète sur des modes différents et non de la même manière. D'où deux règles pratiques :

- être conscient de son propre mode et du fait qu'il n'est pas universel ; ce que je trouve "super" est peut-être ennuyeux et sans intérêt pour un autre
- en préparant un cours, un exposé, un séminaire, penser à traduire ce que l'on veut dire dans les 4 langues de l'apprentissage de façon à toucher à un moment ou un autre chacun des membres de l'auditoire

Et si le sujet vous intéresse, n'hésitez pas à nous en faire part ; nous pourrions

- discuter sur des cas pratiques (SJ...)
- partager des expériences et des manières de faire (SP...)
- faire part d'ouvrages intéressants (NT...)
- échanger sur notre vécu de formateur (NF...)

QUELQUES ÉLÉMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

FAIRHURST Alice and FAIRHURST Lisa, *Effective Teaching, Effective Learning*, Davies-Black Palo Alto 1995

DITIBERIO John, *Education, Learning Styles and Cognitive Styles*, in *MBTI Applications*, Allen HAMMER editor, CPP Palo Alto 1996

KEIRSEY David, *Please Understand Me II*, Prometheus Nemesis Book Company, Del Mar 1998

LAWRENCE Gordon, *Looking at Type and Learning Styles*, CAPT Gainesville 1997 4th printing 2007

MYERS Isabel, *MBTI Manual, Chapter 11 Uses of Type in Education*, revised by John DITIBERIO, CPP Palo Alto 1998

PROVOST Judith and ANCHORS Scott, *Applications of the Myers-Briggs Type Indicator in Higher Education*, CPP Palo Alto 1987

PROVOST Judith and ANCHORS Scott, *Using the MBTI instrument in collèges and universities*, CAPT Gainesville 2003

THOMPSON Thomas, *Most Excellent Differences, Essays on Using Type Theory in the Composition Classroom*, CAPT Gainesville 1996

